L'ALTERNANCE, MODE D'EMPLOIS

SUIVEZ LE GUIDE

misersurlavenir

L'entreprise c'est la vie !

AFIJ

MEDEF Alsace

De vous à nous

Qu'on se le dise ! Les entreprises courtisent les jeunes et plébiscitent l'alternance, ce modèle de formation qui fait rimer apprentissage et professionnalisation avec efficacité. Une formule gagnante qui permet d'alterner période de formation et mise en pratique en entreprise avec facilité d'embauche. Mais son succès repose sur un pacte de confiance et un respect mutuel des règles du jeu entre l'entreprise et vous. Initiative conjointe du MEDEF et de l'AFIJ, ce guide a été conçu dans ce sens. Un outil précieux pour comprendre l'entreprise et ses exigences mais aussi une boussole fiable pour construire votre parcours, décoder les filières, déjouer les pièges en suivant les règles d'or de l'alternance. Loin des idées toutes faites, des rumeurs et des discours officiels, vous découvrirez dans ces pages des infos, des astuces, des conseils et des données précises pour faire de l'alternance une réussite. Nos entreprises sont prêtes à vous accompagner sur le chemin de l'emploi.

Une chance à saisir sans retenue !

À découvrir

Génération décomplexée... ···› **p.3**
Pour l'entreprise, un seul mot d'ordre : la compétitivité ···› **p.4**
Le MEDEF et l'AFIJ, main dans la main ···› **p.5**
Coup double avec l'alternance ···› **p.6**
Comment ça marche ? ···› **p.7**
Quels avantages pour vous et pour l'entreprise ? ···› **p.8-9**
6 étapes clés pour réussir l'alternance ···› **p.10-15**
Les 7 règles d'or d'une candidature pertinente ···› **p.16-21**
Vos interlocuteurs ···› **p.22**
Les rendez-vous annuels de l'alternance ···› **p.23**

Génération **décomplexée…**

Face à l'entreprise et un contexte économique exigeant, pas question de nourrir des complexes. Le meilleur atout des jeunes : leur détermination.

Ils croient à l'entreprise, mais ils aimeraient qu'elle change. Ils font confiance au système mais le voudraient plus juste. Quand les jeunes évoquent la croissance et l'entreprise, il en ressort une vision paradoxale. Mais dans leur grande majorité, les jeunes associent l'entreprise à quelque chose de positif. Ils sont plus réalistes et moins naïfs qu'auparavant sur le monde du travail. Ils ont mieux intégré les codes sociaux et les rapports de force que leurs aînés. Mais il reste à améliorer leur connaissance de l'entreprise. Le MEDEF a signé un accord-cadre avec le ministère de l'Éducation Nationale et celui de l'Enseignement Supérieur pour développer des passerelles. Beaucoup reste à faire d'autant que la **génération Y** déboussole les managers. Décomplexés et très exigeants, les Y sont aussi sensibles aux questions de responsabilité sociale et de développement durable. Pour les séduire et les fidéliser, l'entreprise doit veiller à la cohérence entre les valeurs déclinées à l'extérieur et la réalité au quotidien. Indispensable aussi, la transparence des procédures d'évaluation et de rémunération. Les Y sont en effet prêts à claquer la porte s'ils ne s'estiment pas considérés à leur juste valeur.

à noter

En trois temps

Avant d'aborder une entreprise, mieux vaut respecter une démarche en trois temps :

- **Choisir « la bonne » orientation**

Il s'agit de connaître les métiers, d'avoir accès à l'information, déterminer vos goûts et envies, faire le point sur vos motivations et affiner votre positionnement. Il faut aussi évaluer vos capacités à réussir dans la voie qui suscite chez vous un intérêt, trouver une adéquation entre votre projet et le marché de l'emploi.

- **S'engager durablement dans une voie et se projeter dans l'avenir.**
- **Trouver un employeur qui vous donnera votre chance et vous accueillera.**

Connecté, créatif et… impatient

Fortement imprégnée par la révolution numérique, la génération née entre 1980 et 1996 reflète les facteurs socio-économiques de l'époque. En rupture avec leurs aînés – méritocratiques et dociles – les jeunes de la génération Y considèrent qu'ils ont des droits plutôt que des devoirs et remettent en cause l'ordre établi dans l'entreprise. Connectés, créatifs et impatients, ils sont aussi ambitieux et accordent beaucoup d'importance à l'éthique ainsi qu'au sens des projets qui leurs sont confiés. Adeptes du zapping, ils n'hésitent pas non plus à changer d'employeur s'il n'a pas su tenir ses promesses. Mais ils savent aussi s'adapter aux bouleversements de l'entreprise. Citoyens du monde, les Y sont polyglottes et mobiles. Autant de qualités très recherchées par les entreprises.

Pour l'entreprise, un seul mot d'ordre : **la compétitivité**

Confrontée à la concurrence et un contexte économique fluctuant, la vie d'une entreprise n'est pas un long fleuve tranquille.

La conjoncture économique difficile a un impact significatif sur l'entreprise. Celle-ci ne peut être dissociée de son environnement au sens large : géographique, économique, social, sociétal, environnemental, législatif, politique… Parce qu'elle évolue dans un contexte de plus en plus changeant, fait d'opportunités et de menaces, elle doit en permanence s'adapter aux nouvelles techniques et technologies, à l'évolution des besoins de ses clients/consommateurs, aux réponses apportées par ses concurrents… **Pour assurer sa survie, elle se doit d'être réactive, flexible, compétitive, innovante tout en assurant la qualité des produits/services qu'elle propose.** La tendance est générale pour une grande majorité d'entreprises de toutes tailles, de tous secteurs d'activité et de toutes régions. La crise financière de 2008 affecte directement ou indirectement l'activité des entreprises, qui voient globalement diminuer leurs moyens. En outre, et du fait de l'**instabilité du marché**, elles rencontrent de plus en plus de **difficultés à se projeter dans l'avenir et donc à anticiper leurs besoins**, ce qui se répercute indéniablement sur leurs politiques de recrutement.

© Schaeffler

C'est quoi l'entreprise ?

Petit rappel : l'entreprise est l'activité d'une personne ou d'un groupe de personnes qui travaillent pour fournir des biens ou des services à des clients. L'objectif de l'entreprise est de **satisfaire ses clients pour gagner de l'argent**. Tout un processus pour créer des emplois, verser des salaires, payer des impôts et des taxes qui contribuent au fonctionnement de la vie collective, mais aussi réinvestir pour moderniser ses équipements et s'adapter au marché.

Le **MEDEF** et l'**AFIJ**, main dans la main

A l'écoute des jeunes et des entreprises, le MEDEF et l'AFIJ travaillent main dans la main pour promouvoir l'alternance.

Malgré la conjoncture économique, **l'entreprise continue d'avoir des besoins en recrutement** spécifiques pour lesquels **elle a souvent du mal à trouver des profils adaptés**, en termes de compétence, motivation, disponibilité, mobilité, fiabilité. Le choc des générations accentue ces difficultés. Un compromis est nécessaire pour rapprocher les jeunes et les entreprises. L'alternance traduit cette adaptation réciproque. Le MEDEF et l'AFIJ sont en première ligne.

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) est le premier réseau d'entrepreneurs de France. Il défend et promeut les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité. 90 % de ses adhérents sont des entreprises de moins de 50 salariés, celles qui constituent l'essentiel du tissu industriel national, réactives, flexibles et innovantes.

De son côté, **l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ)** est une structure qui soutient et accompagne les jeunes diplômés dans leurs démarches d'insertion sur le marché de l'emploi.

Ces deux associations ont décidé de mettre en commun leur expertise pour apporter des solutions pertinentes aux jeunes qui souhaitent dès à présent mener une réflexion et des actions concrètes dans le cadre de la construction de leur parcours professionnel, via des cursus de formation et d'intégration par alternance.

© AFIJ

à noter

Mobilisation générale pour l'emploi

Parce que l'emploi et la formation des jeunes constituent un véritable enjeu pour notre avenir, **le MEDEF Alsace** mène depuis plusieurs années à travers différentes campagnes de sensibilisation, une véritable action de mobilisation de l'ensemble des parties prenantes sur ces sujets. À titre d'exemple, depuis septembre 2009, **le MEDEF Alsace** s'engage plus particulièrement à informer, conseiller et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets d'intégration de jeunes via des cursus de formation en alternance. C'est dans ce cadre que ce guide est conçu. Pour assurer une continuité de l'action menée.

Coup double avec **l'alternance**

Partagée entre l'école et l'entreprise, la formation en alternance collectionne les atouts. Une formule pratique, concrète et surtout porteuse d'emplois.

© Jacques Rigaud

L'alternance, c'est quoi ?

Alterner période de formation théorique en centre de formation pour acquérir les connaissances et applications pratiques en entreprise afin de développer un savoir-faire, un savoir-être et s'imprégner de la culture d'entreprise : l'alternance recueille tous les suffrages. Rien à voir avec un plan B réservé aux mauvais élèves comme le prétendent de vieux clichés dépassés. Au contraire, cette formation est devenue tendance. **Elle est même désormais proposée dans presque toutes les filières de l'enseignement supérieur :** BTS, DUT, universités, grandes écoles d'ingénieur et de commerce… Enfants de cadres ou d'ouvriers, les étudiants de tous milieux s'y intéressent, conscients qu'elle peut leur ouvrir en grand les portes du marché du travail.

Le nec plus ultra pour les entreprises

L'image de l'alternance a indiscutablement changé et pour beaucoup cette formation rime avec efficacité. D'autant que les entreprises sont très friandes de ce concept qui leur permet de se constituer un véritable vivier de recrues potentielles et déjà testées sur le terrain. Mieux : l'alternance symbolise le mariage réussi de la jeunesse et de l'expérience. Et dans certains métiers où les besoins sont importants comme les commerciaux, les ingénieurs ou les professionnels du bâtiment, l'alternance est devenue un véritable mode de pré-recrutement.

à noter

Une embauche quasi-assurée

La perspective d'une embauche conclut très souvent le parcours de formation par alternance. Ainsi, **7 apprentis sur 10** décrochent un emploi dans les 7 mois qui suivent leur cursus.
(Source Région Alsace 2010)

Comment **ça marche ?**

Un dispositif, deux contrats, une pluralité de formations… à chacun sa solution !

<table>
<tr><th></th><th colspan="4">CONTRAT D'APPRENTISSAGE (CA)</th><th colspan="4">CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (CP)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">principe</td><td colspan="4">formation diplômante
⋯⋯› valider un diplôme (CAP à Bac+5)</td><td colspan="4">formation diplômante ou professionnalisante
⋯⋯› s'orienter ou se réorienter</td></tr>
<tr><td colspan="8">⋯⋯› acquérir une qualification : des connaissances et compétences sur un métier (plus de 500 métiers disponibles)</td></tr>
<tr><td>public cible</td><td colspan="4">jeunes de 16 à 25 ans</td><td colspan="4">idéalement destiné à des profils particuliers (tous âges)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">formation</td><td colspan="4">formation professionnelle initiale</td><td colspan="4">formation professionnelle continue</td></tr>
<tr><td colspan="4">programme scolaire déterminé</td><td colspan="4">• programme scolaire
• formation sur mesure possible</td></tr>
<tr><td colspan="4">enseignement délivré dans un OF qui possède le statut de CFA</td><td colspan="4">statut de CFA non requis</td></tr>
<tr><td>temps de formation théorique</td><td colspan="4">entre 33 % et 50 %</td><td colspan="4">entre 15 % et 25 %
jusqu'à 50 % dans le cas du BTS</td></tr>
<tr><td>durée du contrat</td><td colspan="4">1 à 3 ans</td><td colspan="4">6 à 12 mois
possibilité de dérogation fixée à 24 mois (cas du BTS)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">objectifs</td><td colspan="8">former aux spécificités métier</td></tr>
<tr><td colspan="4">• connaissances générales métier
• intégration progressive du salarié sur le long terme</td><td colspan="4">• formation ciblée
• rendre le salarié rapidement opérationnel</td></tr>
<tr><td>type de contrat</td><td colspan="4">CDD</td><td colspan="4">CDD ou CDI</td></tr>
<tr><td>période d'essai</td><td colspan="4">2 mois</td><td colspan="4">1 mois pour un contrat de 12 mois</td></tr>
<tr><td>statut</td><td colspan="4">salarié</td><td colspan="4">salarié</td></tr>
<tr><td>encadrement par un référent au sein de l'entreprise</td><td colspan="4">maître d'apprentissage :
• posséder le titre / diplôme + 3 ans d'expérience
• OU une expérience de 5 ans</td><td colspan="4">tuteur :
• minimum 2 ans d'expérience</td></tr>
<tr><td>succession de contrats</td><td colspan="4">possible pour le même jeune dans la même entreprise</td><td colspan="4">• impossible pour le même jeune dans la même entreprise
• possible de :
- réaliser 2 CP successifs avec 2 employeurs différents
- faire un CP après un CA / CA après CP</td></tr>
<tr><td rowspan="5">rémunération : pourcentage du SMIC ou de la rémunération conventionnelle (RC) si elle est plus favorable</td><td colspan="4">âge de l'apprenti</td><td colspan="4">âge du salarié</td></tr>
<tr><td>année d'exécution du contrat</td><td>15-17 ans</td><td>18-20 ans</td><td>21 ans et +</td><td>bac obtenu au moment de la signature</td><td>- de 21 ans</td><td>21-25 ans</td><td>26 ans et +</td></tr>
<tr><td>1ère année</td><td>25 %</td><td>41 %</td><td>53 %</td><td>oui</td><td>65 %</td><td>80 %</td><td>85 % RC
100 % SMIC</td></tr>
<tr><td>2ème année</td><td>37 %</td><td>49 %</td><td>61 %</td><td rowspan="2">non</td><td rowspan="2">55 %</td><td rowspan="2">70 %</td><td rowspan="2">85 % RC
100 % SMIC</td></tr>
<tr><td>3ème année</td><td>53 %</td><td>65 %</td><td>78 %</td></tr>
</table>

OF ⋯› Organisme de Formation
CFA ⋯› Centre de Formation en Apprentissage

Quels **avantages** ?

Jeune ou entreprise : l'alternance, tout le monde y gagne. Résumé des principaux avantages de cette formule.

© Alliance Hospitality

CÔTÉ JEUNE
objectif : l'insertion professionnelle

Accéder à une formation prise en charge, qualifiante, conciliant théorie et pratique.

Se positionner sur le marché de l'emploi en adéquation avec l'offre (et multiplier ses chances d'acquérir et de développer des connaissances et compétences recherchées sur le marché de l'emploi).

Valider son projet : en menant des actions concrètes, le jeune est plus à même de savoir ce qui lui correspond, ce qu'il aime, ce qui est facile ou difficile pour lui, ce qu'il veut perfectionner, vers quoi il veut rebondir.

Développer son employabilité* : en travaillant en équipe, en réseau dans le cadre d'une expérience professionnelle, le jeune développe des contacts et acquiert de l'expérience professionnelle valorisable. Il se place dans un contexte d'opportunités.

Devenir autonome et responsable en s'assurant d'être rémunéré et en gérant un emploi du temps soutenu avec des objectifs à atteindre.

Bénéficier de l'expérience et du transfert de savoir d'un tuteur.

* Capacité d'un individu, à tout moment de sa vie professionnelle, de conserver ou de trouver un emploi en tenant compte de la situation économique.

© Schaeffler

CÔTÉ ENTREPRISE
une solution de recrutement en accord avec ses besoins

Anticiper la reprise économique : en cas de développement potentiel de l'activité, prévoir les ressources nécessaires opérationnelles pour répondre à la demande future.

Limiter les risques d'erreur liés au caractère subjectif du recrutement : l'entreprise peut « tester » le jeune sur la durée du contrat (6 mois à 3 ans), en se laissant le temps de voir comment évoluent l'activité et les besoins.

Former un salarié à la spécificité de ses métiers dans son activité.

Gérer l'emploi et les compétences au sein de l'entreprise : projets de développement, transmission du savoir et du savoir-faire, gestion de la pyramide des âges et des départs volontaires...

Parier sur la jeunesse : adaptabilité, dynamisme, fraîcheur, regard neuf.

Bénéficier d'un dispositif financièrement et fiscalement incitatif dans le cadre du plan jeune (entrée en vigueur en avril 2009).

témoignage

Simone Bogner, Directrice des Ressources Humaines Eiffel Constructions (Lauterbourg)

Un discours de vérité

L'image de l'alternance a changé et **nous privilégions clairement cette filière pour recruter des jeunes**. La formation est calibrée, suivie et accompagnée. Chaque année, nous engageons plus de 25 apprentis, du niveau CAP au BTS. Ils sont alors formés à nos métiers, à nos pratiques, à nos contraintes. Nous leur apportons une vision globale de l'entreprise. Et comme les jeunes sont en demande de messages clairs, nous leur tenons un discours de vérité : **l'embauche est assurée si la formation se déroule correctement.**

6 étapes clés pour **réussir l'alternance**

Convaincu par l'alternance ? Reste maintenant à monter votre projet et à le conduire vers le succès. Six étapes clés balisent votre parcours.

1 - S'informer sur les métiers

Connectez-vous pour découvrir la richesse des sites dédiés à l'information sur les métiers.

www.afij.org

L'AFIJ propose un Agenda de l'Emploi qui référence les rencontres métiers organisées par ses services. Elles permettent de s'informer lors de tables rondes où des professionnels viennent présenter leurs fonctions et répondre aux questions des jeunes.

www.onisep.fr ⇢ rubrique : découvrir les métiers.

Toutes les formations figurent dans les guides de l'ONISEP remis en novembre dans les collèges : « après la troisième » et « après le Bac ». Des documents de référence à consulter et à conserver précieusement.

www.pole-emploi.org

Pôle Emploi propose des services renforcés plus performants aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Les fiches emploi/métier vous permettent de mieux connaître les métiers.

Les CIO

Il existe, en France, 600 Centres d'Information et d'Orientation qui dépendent du ministère de l'Éducation Nationale. Faites le point avec un conseiller sur les métiers qui vous intéressent.

www.apec.fr

Acteur majeur du marché de l'emploi cadre en France, l'Agence Pour l'Emploi des Cadres est le partenaire des entreprises pour le recrutement de leurs cadres. Les (futurs) jeunes diplômés de l'enseignement supérieur peuvent consulter plusieurs rubriques donnant une information ciblée sur les métiers.

www.orientoscope.fr

Ateliers métiers, job dating, conseils, CV : l'Orientoscope est une mine d'informations et propose diverses animations autour de l'orientation et de l'alternance.

www.1metierquimeplait.com

Ce portail Internet développé par le MEDEF Bas-Rhin est dédié aux métiers et à l'emploi des 15-25 ans en Alsace. La rubrique « Métiers » est richement illustrée : • quiz de l'orientation en 20 questions • TV des Métiers : de courtes vidéos présentent des métiers qui plaisent et qui recrutent dans la région • agenda des métiers qui répertorie toutes les manifestations liées aux métiers et à l'orientation en Alsace : forums des métiers, rencontres de professionnels, ateliers orientation • adresses utiles en matière d'orientation en Alsace.

© AFIJ

2 - Choisir une orientation

Pour ne pas vous tromper de cible, déterminez votre choix en fonction de vos motivations pour le poste et de vos capacités.

Pour choisir une orientation et construire un projet professionnel, il faut aussi définir les valeurs qui vous animent dans votre vie quotidienne et votre vie professionnelle. Ce travail est indispensable pour ensuite comparer vos réponses avec les réalités de chaque métier.

Comment apprécier vos motivations pour l'emploi ?

Tests de personnalité

Il est parfois délicat de savoir ce pour quoi nous sommes faits. Passer des tests d'orientation vous apportera des informations d'aide à la décision. Cela vous aidera à cadrer vos intérêts et ainsi certains choix de carrière. Les Centres d'Information et d'Orientation vous proposeront plusieurs types de tests pour vous permettre d'amorcer votre réflexion.

Accompagnement personnalisé

AFIJ, Relais Emploi, Missions Locales, Pôle Emploi... Pour compléter ce questionnement personnel et les résultats des tests d'orientation, vous pourrez solliciter un regard extérieur et vous faire conseiller par des structures spécialisées qui sont non seulement au fait des besoins des entreprises, des exigences métiers, mais également des aspirations des jeunes. Ainsi, elles vous permettront de discuter de votre orientation et vous guideront vers la définition d'un projet concret et cohérent.

Profils types

Interroger vos motivations pour l'emploi, c'est tout simplement faire le point, faire un bilan de vos goûts, de vos attentes, que ce soit au travail ou dans la vie de tous les jours. C'est chercher à vous reconnaître dans des profils types pour vous projeter dans un futur désirable, même s'il est parfois imprécis ou idéalisé.

à noter

Du rêve à la réalité...

Choisir une orientation, c'est également tenir compte de vos possibilités. Dans un projet d'orientation, il y a nécessairement une part de rêve qu'il faudra confronter à la réalité. Les questions sont multiples : ai-je les ressources financières suffisantes pour démarrer un cursus long à l'autre bout du pays ? Ai-je envie de changer de région pour faire aboutir mon projet ? Ai-je la patience pour m'investir dans un cursus qui demandera peut-être trois ans d'études ?

© TABELEC

3 - Travailler son projet professionnel

Fixez-vous un cap en bâtissant un projet professionnel, même si celui-ci n'a rien de définitif. Quelques pistes pour être vraiment « pro ».

Comment tirer votre épingle du jeu et optimiser vos chances de réussite ?

Première règle : ne pas choisir le domaine de compétences ou le secteur d'activités au hasard. **Une réflexion autour d'un projet professionnel s'impose,** même s'il sera amené à évoluer avec le temps et au fil de vos expériences.

Pour y parvenir, n'hésitez pas à multiplier les interlocuteurs, collecter les informations, rassembler tous les éléments utiles pour faciliter votre orientation.
Cette dynamique proactive vous permet d'être dans le concret, dans l'action. **En un mot, d'avancer et ainsi de gagner en confiance.**

Autre exigence : **choisir la bonne formation** (en adéquation avec les objectifs visés) et non pas choisir une formation par goût pour une discipline uniquement, si aucun débouché n'est assuré à l'issue du cursus. Cette démarche éclaire vos choix et renforce vos arguments face à un employeur. **Fort d'un projet professionnel, vous êtes convaincu de ce que vous voulez faire.** Par conséquent vous êtes davantage en capacité de persuader les autres, (en particulier, un recruteur qui a besoin d'être rassuré), de valider l'intérêt que vous avez pour un métier donné, que les valeurs de l'entreprise dans laquelle vous postulez vous correspondent.

à noter

Tout un réseau d'experts

MEDEF, AFIJ mais aussi les branches professionnelles et les Chambres Consulaires : les acteurs de l'économie et de l'emploi vous accompagnent et vous conseillent dans l'élaboration de votre projet professionnel. Ils vous informent aussi sur les métiers, les débouchés, les filières de formation. Ne négligez pas non plus le Web, la meilleure vitrine pour vous faire repérer et un réseau efficace pour échanger des idées, des expériences.

© TABELEC

4 - Rechercher la bonne formation en alternance

Dans le labyrinthe des formations en alternance, comment dénicher le cursus ad hoc ? Quelques règles à suivre pour ratisser large et viser juste.

Il s'agit d'abord d'**identifier la formation qui correspond le mieux à votre projet** en consultant le site de l'ONISEP par exemple ou en contactant le Point Apprentissage des CCI. N'oubliez pas que chaque type de formation peut apporter sa spécificité. Exemple : pour être assistant ressources humaines, vous pouvez passer par un DUT, un BTS, une Licence pro, un Master IAE ou un Master Sup de Co. Selon le cursus choisi, votre mission pourra avoir une dimension davantage opérationnelle ou stratégique dans l'administratif, la formation, le recrutement. Cette multitude de voies pour accéder à un même poste montre concrètement qu'un bon positionnement sur une formation donnée implique une réflexion préalable sur votre projet professionnel. Pour choisir au mieux votre formation et augmenter vos chances de trouver un employeur pour valider la partie pratique, n'hésitez pas à prendre en compte également les besoins des employeurs et à vous y adapter. Il convient ensuite de **faire les bonnes démarches** pour intégrer la formation qui vous convient. Contactez directement les organismes de formation et renseignez-vous sur la marche à suivre : délais, documents à fournir, concours et examens d'entrée, remises à niveau, entretiens de personnalité, dossiers scolaires.

à noter

Moins de stress, plus d'efficacité

Beaucoup d'organismes de formation proposent aujourd'hui de préparer de très nombreux diplômes reconnus par l'État : BTS, Licences Pro, Masters. Ces structures multiplient les démarches pour attirer à elles à la fois les candidats les plus intéressants et les entreprises qui proposent des contrats en alternance. Par conséquent, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec plusieurs organismes de formation pour optimiser vos chances d'aboutir. Moins de stress pour vous et plus d'efficacité pour votre employeur.

à noter

En direct ou par courrier

L'employeur peut vous demander de vous présenter directement. Dans ce cas, apportez votre CV, une lettre de motivation et des justificatifs de formation ou d'expérience professionnelle. Il peut aussi vous demander d'envoyer votre candidature par courrier (CV et lettre de motivation). N'hésitez pas à appeler l'entreprise environ quinze jours après l'envoi de votre courrier si vous n'avez pas eu de réponse entre-temps. Le CV et la lettre de motivation permettent de mieux vous connaître. Ne les négligez pas. Faites-vous conseiller pour leur conception et leur rédaction : AFIJ, Pôle Emploi, 1métierquimeplait, Chambres Consulaires ou Missions Locales.

© AFIJ

5 - Trouver un employeur pour valider la formation pratique

Vous êtes prêts pour l'alternance ? Il s'agit maintenant de convaincre l'employeur qui va vous accueillir. Ce n'est pas le moment de manquer la dernière marche en négligeant certains détails !

Identifiez les opportunités d'emploi en multipliant les canaux de recherche : alertes mail, candidatures spontanées, réponses à offre, enquêtes métier, dépôt des CV sur des sites emploi, réseau, prospection directe… **en vous informant dans la presse** régionale, les médias spécialisés et **via Internet**.

Préparez-vous pour décrocher un entretien en travaillant vos outils de recherche d'emploi (CV et lettre de motivation), en prouvant votre motivation (par prospection téléphonique, démarchage en direct, relance des employeurs à qui vous avez envoyé votre candidature).

Développez votre capacité de conviction en trouvant les bons arguments, en valorisant vos points forts, en étant systématiquement capable de soutenir ce que vous avancez par des exemples concrets pour que l'employeur puisse valider vos aptitudes : *« lors de mon dernier stage, après plusieurs remontées terrain, j'ai pris l'initiative de développer un nouveau service, conforme aux attentes de nos clients… »*.

Organisez-vous pour effectuer un suivi rigoureux des candidatures adressées.

témoignage

Jean-Jacques Mahr, PDG Kieffer Traiteur (Schiltigheim)

De vraies responsabilités

Face à la croissance de notre entreprise, les jeunes sont investis de vraies responsabilités. Nous intégrons aujourd'hui en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation deux profils pour accompagner notre développement commercial et marketing. L'un sur un poste de management commercial, l'autre sur le marketing et la communication. L'idée est de leur faire partager notre culture et notre vision. Ils vivent l'entreprise de l'intérieur pour mieux la vendre à l'extérieur. En associant qualification et confrontation avec le terrain, les jeunes réalisent qu'ils font un vrai métier.

6 - Besoin d'être accompagné ?

Mener de front toutes ces démarches implique méthode et bonnes pratiques. Pas facile lorsque l'on fait ses premiers pas sur le marché de la formation et de l'emploi.

Vous souhaitez **bénéficier d'un soutien** pour avoir les bonnes infos, des pistes pour réfléchir à votre projet, choisir une orientation qui vous correspond ? Vous vous demandez quel cursus en alternance convient le mieux à vos attentes ? Vous doutez de la qualité de vos outils de recherche d'emploi ? Passez à l'action ! **Faites-vous accompagner pour travailler votre projet !**

Comment ?
Grâce à du coaching via le réseau : demandez conseil à des professionnels autour de vous (famille, amis, connaissances de vos contacts...). Là encore, avoir un projet professionnel permet de vous positionner clairement.

L'enquête métier a pour objectif de réunir un maximum d'informations concrètes sur une fonction donnée. Cela passe par l'étude des fiches métiers (voir les 50 fiches métiers qui recrutent par alternance en Alsace sur www.1metierquimeplait.com), des offres d'emplois disponibles mais aussi et surtout par **la rencontre de professionnels en poste** qui partagent ainsi leur expertise. Au contact de ces personnes ressources, il s'agira d'obtenir des détails sur le quotidien d'une profession et sur les situations typiques rencontrées.

Il faut ensuite préparer la rencontre en listant l'ensemble des questions ou des thèmes qui vous semblent intéressants. Cela porte sur la formation et le parcours professionnel de l'expert mais aussi sur sa définition du métier, sur les aptitudes qui lui semblent indispensables, sur ce qui le passionne dans cette fonction. L'enjeu : **vous imaginer dans l'action** grâce aux récits de vos interlocuteurs !

à noter

Du sur mesure

L'accompagnement personnalisé proposé par la plupart des structures d'insertion professionnelle – AFIJ, Relais Emploi, Missions Locales – va vous permettre d'être guidé dans vos démarches par un professionnel de l'insertion. Il vous apporte à la fois un regard extérieur et neutre sur vos choix et vos actions. Il facilite également les démarches grâce à ses contacts que ce soit avec les organismes de formation ou avec les employeurs potentiels. Les Missions Locales accompagnent tous les jeunes de 16 à 25 ans qui rencontrent des difficultés, notamment en matière d'accès à l'emploi ou à la formation jusqu'au niveau Bac ou Bac+2. L'AFIJ s'adresse quant à elle à l'ensemble des jeunes issus de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire des études post-bac, diplôme validé ou non.

Les **7 règles d'or** d'une candidature **pertinente**

Comment mettre toutes les chances de votre côté pour réussir votre projet ? Voici quelques pistes.

1 - Anticiper

Monter un projet en alternance implique la mise en œuvre de **démarches** fastidieuses **qui demandent du temps et de l'investissement**. Mais tout ne dépend pas que de vous ! De l'élaboration à l'aboutissement du projet, de multiples acteurs interviennent dans le process. **Anticipez pour pouvoir corriger le tir** le cas échéant !

2 - Combiner action et réflexion

Pour « trouver votre voie », il faut vous inscrire dans une démarche de questionnement, d'analyse et d'écoute de soi. Qu'est-ce que j'ai envie de faire ? Quelles sont mes qualités, mes défauts ? Dans quelles disciplines (scolaires et extra-scolaires) est-ce que je m'épanouis ? Quels sont mes projets ? Quels sont mes atouts et où se situent mes difficultés ? Autant de questions qui peuvent nourrir votre réflexion.

En parallèle, essayez de conduire un maximum de démarches concrètes : multipliez les stages en entreprise, jobs étudiants, jobs d'été, engagements associatifs et à l'étranger. **Objectif** : vivre des expériences, développer vos compétences, votre savoir-être, et votre capacité à travailler en équipe, **définir ce qui vous correspond**. Ces apprentissages vous permettront également d'affiner votre projet professionnel.

témoignage

Abraham Konaté, Responsable Hébergement
Hôtel Mercure (Strasbourg)

Un contrat de confiance

Chez Mercure, les jeunes sont formés à notre savoir faire hôtelier et bénéficient d'un accompagnement tout particulier défini dans le cadre d'un Label de qualité. Nous développons aussi une véritable politique d'accompagnement en partenariat avec l'école et la famille. Ce Label repose sur un contrat moral où chacun des acteurs s'engage à tout mettre en œuvre pour que le jeune obtienne son diplôme et soit embauché au sein du groupe Accor où les passerelles sont multiples. Mais pour cela, le jeune doit faire preuve de rigueur, d'assiduité et de curiosité. Une embauche ne se décrète pas, elle se construit.

© AFIJ

3 - S'inscrire dans une démarche pro-active

Construire un projet en alternance requiert une réelle implication de votre part. Votre pire ennemi : l'immobilisme.

Prenez le taureau par les cornes et **montez votre propre projet** en adoptant une démarche structurée. **Établissez un plan d'actions** pour mener la démarche à son terme, avancez point par point, étape par étape, listez les priorités, formalisez un échéancier pour vous aider à suivre votre plan et évaluer les résultats attendus.

Vous devez aussi étudier et envisager les différentes options possibles : sélectionnez plusieurs types de formations, organismes de formation, employeurs. Ne vous limitez pas à une seule formule (pas uniquement l'alternance) pour élargir le choix avant de concrétiser vos actions par un projet ! L'essentiel est d'avancer, même si ce n'est pas à travers votre premier choix. Il existe plusieurs voies pour atteindre votre but !

Apprenez aussi à **valoriser votre profil**. L'alternant est un salarié de l'entreprise : **positionnez-vous comme un collaborateur prêt à intégrer le marché de l'emploi** et non pas pas comme un étudiant qui rentre à la fac. C'est donc à vous d'aller vers l'employeur et de lui prouver votre motivation, lui faire part de votre projet et l'inciter à étudier votre candidature.

© AFIJ

à noter

Gare à la concurrence !

N'oubliez pas que les cursus en alternance se développent moins vite que le nombre de jeunes qui souhaitent y avoir accès. C'est un marché très concurrentiel où les places sont chères. À vous de déployer l'énergie et les arguments indispensables pour vous démarquer !

4 - Se mettre à la place de l'employeur pour mieux le convaincre

Votre positionnement doit aussi tenir compte de l'environnement de l'entreprise, des contraintes et des attentes de son dirigeant.

Comment aborder un employeur qui a des préoccupations concrètes et se voit quotidiennement sollicité par de multiples candidats ? **Un impératif : vous mettre à sa place et tenter de comprendre les exigences d'une entreprise.** N'hésitez pas à vous renseigner sur son actualité (via Internet, la presse, TV, radio…) pour identifier ses besoins potentiels et resituer le contexte, l'environnement dans lequel elle s'insère. Faites preuve également d'adaptabilité. En fonction des informations recueillies, **proposez à l'employeur une formule de collaboration qui va dans le sens de ses attentes.**

À vous aussi de mobiliser l'entreprise ! L'alternance est un dispositif de plus en plus connu, mais cette démarche n'est pas encore partagée par toutes les entreprises. Certaines y ont recours depuis plusieurs années, d'autres méconnaissent ce dispositif ou ont des préjugés défavorables… À travers sa campagne ***miser sur l'avenir*** le MEDEF Alsace veille à mobiliser un maximum d'entreprises sur ces sujets. Mais si l'employeur que vous rencontrez est encore dubitatif, c'est à vous de le sensibiliser. Vous n'arriverez pas forcément en terrain conquis !

Votre mission : convaincre l'entreprise de passer par l'alternance. Pour cela, vous devez absolument connaître les avantages qu'elle peut en tirer. Une bonne candidature peut aussi créer un déclic. En effet, l'employeur est sensible au profil et à son potentiel !

Inscrivez-vous aussi dans une relation de confiance. Dès l'entretien d'embauche, jouez franc-jeu, tout en valorisant vos atouts. Proposez par exemple à votre nouvel employeur des références (stages, jobs d'été…) pour qu'il puisse échanger avec un ou plusieurs de vos anciens responsables et mieux apprécier vos qualités.

Et en cas de refus, valorisez les compromis ! Les contrats de professionnalisation sont souvent initiés à la suite de rencontres jeunes-entreprises. Si l'employeur n'est pas motivé pour prendre un jeune en alternance dans un premier temps, proposez-lui un stage dans le cadre d'un cursus scolaire classique avec possibilité d'évolution vers un contrat en alternance l'année suivante.

© Moulin Meckert - Sapho Tohya Trenkle

© Axa

5 - Proposer une candidature de qualité

Comment faire la différence dans une multitude de candidatures ? Au soin particulier apporté à votre CV et à votre lettre de motivation, ajoutez votre curiosité et votre ouverture d'esprit.

Soyez curieux ! Entre un candidat qui s'est renseigné sur les métiers et l'organisation de l'entreprise et celui qui est en retrait, le choix s'impose de lui-même. **Renseignez-vous et documentez-vous** sur les grandes caractéristiques du métier/marché ou du secteur visé, sur son actualité, **ses enjeux**. Comment ? Via la presse, les forums, les rencontres d'information sur les métiers. Et surtout préparez vos arguments ! **Vos meilleurs atouts : la motivation et un projet clair.**

Armez-vous d'un CV de qualité avec des informations factuelles sur chaque expérience (job d'été, job étudiant, engagements associatifs) et sur chaque formation.

Accompagnez-le d'une lettre personnalisée à chaque offre : notamment avec une **première partie** qui identifie le besoin potentiel de l'entreprise ou du secteur d'activité. **Une seconde partie** est axée sur votre capacité à répondre à cette offre et dans le cas de l'alternance à être attentif, concret, assidu. Dans une **dernière partie**, développez vos intérêts pour le poste et l'entreprise. Il faut impérativement donner des arguments concrets avec des exemples précis (circonstances-actions-résultats) et éviter les formules creuses (« je suis jeune, dynamique et je m'adapte vite »).

Le CV et la lettre doivent se compléter. Veillez à ne pas répéter les mêmes informations.

Valorisez également la candidature spontanée. Elle est très efficace et les entreprises n'y sont pas indifférentes.

Soyez présent aussi sur les salons de recrutement. C'est une occasion sans pareille de mettre en avant votre personnalité et de faire la différence.

témoignage

Laurent Pons, Directeur du Développement des Ressources Humaines Brasseries Kronenbourg (Strasbourg)

Les tuteurs au centre du jeu

Nous recrutons chaque année une cinquantaine d'apprentis dans tous les métiers, en particulier la « supply chain ». Cette tendance forte s'accompagne d'une mobilisation des tuteurs qui sont autant de relais du savoir et des compétences. En engageant des jeunes, nous apportons aussi du sang neuf dans l'entreprise. Un réservoir de savoir-faire en vue de renouveler progressivement l'effectif. En misant ainsi sur l'alternance et la jeunesse, notre entreprise affirme sa dimension citoyenne : animer le marché par l'intégration des jeunes. Une démarche d'exemplarité que nous voulons perpétuer.

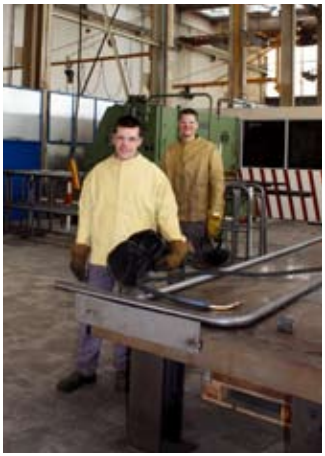
6 - Travailler sa chance en jouant l'effet réseau

Amis, famille, contacts divers : votre réseau vous permet de vous faire recommander et d'accéder à des informations clés ! Profitez-en !

À travers vos expériences et vos activités, vous avez pu établir des contacts qui pourront vous être utiles dans votre vie professionnelle et personnelle tout au long de la vie. **Travaillez votre chance** en vous appuyant sur les bonnes personnes pour obtenir plus facilement les bonnes informations. Ce réseau facilite aussi l'accès à des entretiens. **Amorcer et entretenir votre réseau, c'est avant tout savoir « prendre et garder contact ».** Il faut intéresser vos interlocuteurs à ce qui vous préoccupe et savoir écouter attentivement ce qu'ils vous confient.

Autre réflexe : **conservez les coordonnées des personnes rencontrées sur les forums et les salons ou celles d'anciens collègues.** Tisser un réseau, c'est aussi multiplier les expériences et les contacts positifs dans tous les domaines. Commencez par faire vos preuves, par nourrir des relations, par susciter l'intérêt.

La « positive attitude » est un réel atout. Quand vous sollicitez l'un de vos contacts, soyez positif, faites preuve d'optimisme et de volontarisme. Et respectez cette règle d'or : **échanger des services.** Comme dans toute relation, la mise à contribution du réseau n'est pas à sens unique. Vos contacts peuvent aussi avoir besoin de vous. N'hésitez pas à leur renvoyer l'ascenseur.



© Liebherr

à noter

Hors des sentiers battus

Parce que la majorité des besoins des entreprises ne fait pas l'objet d'offres d'emploi, l'appui du réseau est capital. Ces besoins se manifestent via le réseau formé par les tiers qui gravitent autour de l'employeur (clients, fournisseurs, partenaires, prescripteurs). Traduction : lorsque l'entreprise a une offre à pourvoir, elle sollicite directement ses propres contacts qui peuvent lui recommander des profils de qualité. En constituant et en activant votre réseau, vous avez plus de chances que votre CV circule auprès des bonnes personnes.

7 - Valoriser et développer ses qualités relationnelles

Vous faites profil bas en raison de votre manque d'expérience ? Misez plutôt sur votre personnalité, vos qualités relationnelles pour convaincre l'entreprise.

Dans le jargon professionnel, on les appelle les « soft skills ». Comprenez : **vos qualités humaines et relationnelles** qui complètent votre formation académique. Elles vous permettent de vous intégrer et de vous épanouir dans votre environnement (interne et externe à l'entreprise). **C'est principalement des « soft skills » que dépend votre embauche** dans une entreprise.

En effet, lorsque l'on a peu d'expérience, on peut mettre davantage en avant sa personnalité, ses envies, sa motivation. Un employeur cherche à recruter des compétences (savoir-faire) mais avant tout un profil et une personnalité (savoir-être), surtout lorsqu'il s'adresse à un jeune. **Mettez en avant les qualités humaines et relationnelles** indispensables à un recrutement : sens de l'**efficacité, de la communication** (notamment la façon de s'exprimer mais aussi de s'adresser aux autres, être souriant, de bonne humeur), **adaptabilité, flexibilité, prise d'initiative, créativité**.

© Liebherr

Pensez aussi à **justifier** systématiquement ce que vous avancez en donnant des exemples tirés de votre propre expérience (scolaire, vie associative, loisirs, jobs d'été, stages, voyages…).

Valorisez les expériences positives, les succès qui jalonnent votre parcours.

à noter

Du gagnant-gagnant !

En vous intégrant dans une entreprise (notamment par la voie de l'alternance), l'employeur vous donne l'opportunité d'apprendre, de progresser. Saisissez-la en ayant le comportement adéquat ! Faites preuve d'adaptation au monde professionnel en soulignant votre bonne volonté, votre capacité d'écoute, votre curiosité. Cultivez aussi votre identité en valorisant vos points forts et en les présentant comme des valeurs ajoutées. Mais respectez aussi les règles et adoptez un comportement responsable en témoignant de votre intérêt pour l'entreprise. Votre intégration s'inscrira dans une relation gagnant-gagnant profitable à tous.

Au contact des **acteurs** de l'**alternance**

MEDEF, AFIJ, Indibatp, Opcalia : faites le plein de conseils et d'informations auprès des principaux acteurs de l'alternance en Alsace.

MEDEF Alsace

À travers la campagne ***miser sur l'avenir***, le MEDEF Alsace se mobilise encore plus fortement depuis 2009 pour informer les entreprises sur les opportunités que leur offrent les contrats en alternance, un moyen pour les jeunes de révéler leurs talents.

Contact : 03 88 24 85 48
magali.auger@medef-alsace.com

Le site Internet développé par le MEDEF Bas-Rhin permet de jouer la carte Internet pour sensibiliser les jeunes à l'entreprise, aux métiers et à l'orientation. Pour preuve : le site **www.1metierquimeplait.com**, 100 % régional, conçu sur un ton résolument jeune et dynamique, présente tous les « bons plans » pour trouver un métier qui plaît en Alsace à travers 4 rubriques : métiers, emplois, actualités, agenda. Le site est également présent sur les réseaux sociaux Facebook et Twitter.

Contact : 03 88 24 85 32
manon.schmidlin@medef67.com

L'AFIJ

L'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés propose d'aider les étudiants et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans leurs démarches pour rechercher un premier emploi, un contrat d'alternance, un stage ou façonner un projet professionnel. Un véritable relais en Alsace mais aussi partout en France avec conseils et entretiens personnalisés.

Contact : 03 88 37 91 92
strasbourg@afij.org
www.afij.org

Indibatp

Indibatp est un acteur pour la formation en alternance proche des entreprises de l'industrie, du bâtiment, des travaux publics et de l'Interpro. Sa vocation : recruter, orienter et accompagner. Son objectif : un jeune, une entreprise, un emploi.

Contact : 03 88 24 87 00
contact@indibatp.com

Opcalia Alsace

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), Opcalia Alsace collecte et gère les fonds versés par les entreprises pour financer la formation professionnelle. Son rôle est de faciliter le montage des contrats de professionnalisation, en particulier par la recherche d'une offre de formation adaptée aux besoins en qualification des entreprises. Opcalia Alsace est présent sur 3 sites en Alsace : Schiltigheim, Colmar et Mulhouse.

Contact : www.opcalia-alsace.com

Et aussi…

- Le **portail de l'alternance :** le site **www.contrats-alternance.gouv.fr** collecte des offres de contrats d'apprentissage et de professionnalisation mises à disposition par tous les partenaires du portail et des informations sur les événements de l'alternance.
- La **Région Alsace** a lancé un nouveau site proposant des places d'apprentissage. Les entreprises peuvent déposer leurs offres, les jeunes peuvent les consulter, communiquer leur CV et entrer en relation avec les employeurs. **www.apprentissage-alsace.eu**
- Les sites des **Centres de Formation d'Apprentis** des branches professionnelles.

Les **rendez-vous annuels** de l'alternance

CHAQUE ANNÉE, l'Alsace accueille des événements permettant de découvrir les formations en alternance, d'échanger avec des professionnels, de rencontrer des recruteurs et de décrocher un contrat en alternance ! Ces rendez-vous incontournables sont répertoriés dans l'agenda du site www.1metierquimeplait.com

© AFIJ

1metierquimeplait.com

Janvier

Salon Studyrama (Strasbourg) **www.studyrama.com**
Nuit de l'Orientation (Strasbourg) **www.strasbourg.cci.fr**
Journée des Carrières et des Formations (Mulhouse) **www.journeedescarrieres.uha.fr**
Salon Régional Formation Emploi (Colmar) **www.srfe.com**

Février

Journée des Universités (Strasbourg) **www.ju-strasbourg.fr**

Avril

Semaine Alt Sup (Strasbourg et Mulhouse) **www.afij.org**

Juin

APEC Cadres & Co (Strasbourg) **www.apec.fr**
Soirée de recrutement Plug & Work (Strasbourg) **www.moovijob.com/p&w**

Septembre

Top Recrutement (Strasbourg) **www.toprecrutement.fr**
Moovijob Tour (Strasbourg et Mulhouse) **www.moovijob.com**

Novembre

Train de l'Orientation (Strasbourg) **www.letudiant.fr**
Forum Alsace Tech (Strasbourg ou Mulhouse) **www.forum-alsacetech.org**
Forum Franco-Allemand (Strasbourg) **www.dff-ffa.org**

Lors de chacun de ces événements, n'oubliez pas de vous munir de votre CV en plusieurs exemplaires.

www.citeasen.fr décembre 2010

Rédaction : Magali Auger (MEDEF), Ludovic Lechner (AFIJ), Eric Pilarczyk (Citeasen) • **Conception graphique** : Citeasen • **Remerciements pour leurs photos** : Schaeffler France, AXA, Holiday Inn Strasbourg City Centre, A la Hache/Groupe FHB, Moulin Meckert-Diemer, Liebherr France SAS, Tabelec • **Remerciements pour leurs témoignages et leurs contributions** : Manon Schmidlin, 1métierquimeplait - Simone Bogner, directrice des ressources humaines Eiffel Construction - Jean-Jacques Mahr, PDG Kieffer Traiteur - Abraham Konaté, responsable hébergement Hôtel Mercure - Laurent Pons, directeur du développement des ressources humaines Brasseries Kronenbourg.

MEDEF ALSACE
Maison de l'Entreprise - Espace Européen de l'Entreprise - 27 avenue de l'Europe - 67300 Schiltigheim
Tél. 03 88 24 85 48 - Fax 03 88 35 12 68